CZU: 349.2:004:342.734 **https://doi.org/10.59295/rpijn2025.81**

UNELE CONSIDERAȚII PRIVIND REGLEMENTAREA JURIDICĂ A MUNCII PRESTATE PRIN INTERMEDIUL PLATFORMELOR DIGITALE DE MUNCĂ

MIHAILOV Tatiana,
Universitatea de Stat din Moldova,
doctor în drept, lector universitar,
Departamentul Drept Privat al Facultății de Drept
ORCID ID: 0000-0003-4527-3144

SUMMARY

Digitization is changing the world of work, improving productivity and increasing flexibility, but at the same time it carries some risks for employment and labor conditions. Algorithm-based technologies, including automated monitoring and decision-making systems, have enabled the emergence and development of digital labor platforms. Working on platforms can offer the possibility to access the labor market more easily, to obtain additional income through a secondary activity or to benefit from a certain flexibility in organizing the working time. At the same time, platform work poses challenges as it can blur the line between employment and self-employment, as well as the responsibilities of employers and workers. Misclassification of occupational status has consequences for affected people, as it is likely to restrict access to existing employment and social rights.

***Keywords*:** digitization, flexibility, platform work, employment, self-employment, employment and social rights.

Creșterea ritmului de implementare și utilizare a digitalizării și a noilor tehnologii în domeniile economice și sociale ale vieții, a avut drept consecință crearea unor modalități noi de muncă în mediul digital, muncă în baza platformelor digitale de muncă constituind în acest sens una din novațiile raporturilor de muncă. La momentul actual prestarea muncii prin intermediul platformelor digitale de muncă devine un fenomen ce capătă o tot mai mare amploare, aceasta la rândul său necesitând intervenția legislativă a statului pentru a reglementa aceste tipuri de raporturi în mod distinct, deoarece reglementările clasice ale raporturilor de muncă nu sunt aplicabile în acest caz.

O încercare de a stabili niște reglementări cadru a condițiilor de muncă în cadrul platformelor digitale de muncă la nivelul Uniunii Europene a avut loc la sfârșitul anului 2021, prin aprobarea Propunerii de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme.

Așadar, în conformitate cu prevederile art. 2 alin.(1) din Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme „platformă digitală de muncă - înseamnă orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu comercial ce îndeplinește toate cerințele următoare:

- ✓ este furnizat, cel puțin parțial, la distanță, prin mijloace electronice, cum ar fi un site web sau o aplicație mobilă;
- ✓ este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului;
- ✓ implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație.” [1]

Prestarea muncii prin intermediul platformelor digitale de muncă presupune de fiecare dată existența unei relații triunghiulare între subiecții implicați în cadrul acestor raporturi juridice [2, p.380]. O primă relație contractuală se formează între platforma digitală de muncă și beneficiar. Ca urmare a existenței acestei categorii de raporturi apare și relația dintre platforma digitală de muncă și acel lucrător care efectuează nemijlocit acea activitate care îi este solicitată. Lucrul prin intermediul platformelor digitale de muncă chiar dacă este realizat în favoarea unui terț, adică a beneficiarului serviciului, există indiferent de faptul dacă între acesta din urmă și beneficiarul serviciului există sau nu vreo relație contractuală.

Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme divizează două mari categorii de persoane care pot presta munca prin intermediul platformelor digitale de muncă, și anume: lucrătorul pe platforme (platform worker) și persoană care lucrează pe platforme (person performing platform work). Această divizare se realizează în dependență de natura raportului contractual instalat între platforma digitală de muncă și lucrătorul nemijlocit. În acest sens, lucrătorul pe platforme este definit ca fiind acea persoană care lucrează pe platforme în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de muncă definit de legislația națională și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, iar persoana care lucrează pe platforme este definită ca fiind acea persoană care lucrează pe platforme indiferent de calificarea raportului contractual stabilit între această persoană și platforma digitală de muncă.

Totuși, stabilirea statului profesional al persoanei care prestează munca prin intermediul platformelor de muncă digitale rămâne a fi în continuare cea mai mare

problemă în cadrul acestei forme atipice de muncă. Marea majoritate a platformleor digitale de muncă preferă să-și catalogheze lucrătorii ca și lucrători independenți care prestează servicii în baza contractelor civile. Însă, există posibilitatea ca aceasta calificare să nu corespundă relației faptice în care își desfășoară activitatea propriu-zisă acești lucrători.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene în jurisprudența sa a stabilit că o persoană fizică va fi considerată ca și un lucrător independent fictiv în cazul în care:

- angajatorul este cel care determină orarul de muncă a lucrătorului, locul efectiv de exercitare a acesteia și nemijlocit conținutul muncii;
- toate riscurile sunt suportate în mod exclusiv de către angajator; și
- lucrătorul face parte din echipa angajatorului contractat pe toată perioada derulării raporturilor contractuale.

Aceste criterii urmează a fi aplicate indiferent de faptul dacă între părți a fost încheiat un contract civil de prestări servicii și indiferent de faptul cum califică dreptul național această categorie de lucrători. Or stabilirea statutului de lucrător independent necesită o evaluare faptică de la caz la caz pentru fiecare raport instituit, indiferent de modul cum numesc acest raport juridic părțile contractante. [3]

Totodată, la nivel legislativ a fost introdusă în mod expres prezumția legală de existență a unui raport de muncă în cazul persoanelor ce prestează o muncă prin intermediul platformelor digitale de muncă. Prezumția dată se bazează pe următoarele criterii:

- determinarea efectivă de către platforma digitală de muncă a nivelului de remunerație a persoanei care lucrează pe platforme sau plafonarea nivelului maxim al acestei remunerații;
- stabilirea unor obligații pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă de a respecta un șir de norme privind modul efectiv de desfășurare a activității de muncă și conduita persoanei față de beneficiarul serviciului;
- supravegherea constantă a persoanei care prestează o muncă prin intermediul platformelor digitale de muncă în ceea ce privește desfășurarea nemijlocită a muncii și/sau verificarea rezultatelor acestei munci, care poate fi realizată prin orice mijloace, inclusiv prin mijloace electronice;
- posibilități restrânse pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă, inclusiv prin aplicarea sancțiunilor, de a-și stabili în mod

de sine stătător programul său de muncă și cel de odihnă, de a accepta sau refuza executarea diverselor sarcini de muncă sau de a subcontracta alte persoane în vederea realizării acestora;

- limitarea efectivă a posibilităților de a presta această muncă pentru persoane terțe fără implicarea platformei digitale de muncă, precum și de a construi o bază proprie de clienți.

Această prezumție legală de existență a unui raport de muncă între platforma digitală de muncă și persoana care lucrează prin intermediul acestor platforme poate fi răsturnată în orice moment la solicitarea unei dintre părțile contractante. Astfel, sarcina probațiunii în ceea ce privește inexistența unui raport de muncă revine platformei digitale de muncă în cazul în care aceasta susține că raportul contractual instalat între părți nu este un raport de muncă, astfel cum este definit și reglementat de legislația națională și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În cazul în care prezumția urmează a fi răsturnată la solicitarea persoanei care lucrează pe platforme, atunci platforma digitală de muncă este obligată să acorde tot suportul probatoriu și să furnizeze toate informațiile pe care le deține dacă acestea sunt relevante în cauza respectivă.

Importanța inserării la nivel legislativ a prezumției legale de existență a raportului de muncă în cazul persoanelor care prestează munca prin intermediul platformelor digitale de muncă se datorează protecției legale pe care o oferă această prezumție pentru lucrător. Astfel, în cazul în care persoanele date vor căpăta statutul de lucrător pe platforme atunci aceștia vor beneficia de drepturile și garanțiile prevăzute de legislația muncii, cum ar fi: limitarea timpului de muncă zilnic și săptămânal, acordarea timpului de odihnă zilnic și săptămânal, acordarea concediilor anuale și a celor sociale, respectarea normelor ce ține de sănătatea și securitate la locul de muncă, etc. [4]

Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme stabilește în conținutul său câteva obligații legale pentru platformele digitale de muncă în vederea stabilirii unor condiții echitabile de muncă. Așadar, o platformă digitală de muncă va fi obligată, potrivit art. 6 alin.(1) lit. b), să informeze în cel mai scurt timp posibil persoanele care lucrează prin intermediul acestor platforme despre „sistemele automatizate de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini decizii care afectează în mod semnificativ condițiile

de muncă ale lucrătorilor pe platforme respectivi, inclusiv accesul lor la sarcini de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea la locul de muncă, timpul lor de lucru, promovarea și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau încetarea contului lor." [1] De asemenea, o platformă digitală de muncă este obligată să monitorizeze și să evalueze impactul acelor decizii individuale luate de către sistemele automatizate în privința unei persoane concrete care prestează munca prin intermediul platformei digitale de muncă și să asigure controlul acestor decizii, iar în cazurile necesare și revizuirea acestora, de către resurse umane.

Trăsăturile caracteristice ale gestionării algoritmice a deciziilor sunt următoarele:

✓ monitorizarea continuă a lucrătorilor de pe platformele digitale de muncă, prin intermediul conectării propriu-zise al calculatorului sau telefonului la platformă sau prin urmărirea GPS-ului;

✓ evaluarea continuă a lucrătorilor în dependență de numărul de sarcini realizate și/sau respinse, viteză de realizare a acestora, precum și recenziile clienților;

✓ lipsa posibilităților de negociere, deoarece lucrătorul interacționează cu un sistem algoritmic;

✓ un grad mic de transparență în ceea ce privește condițiile în care activează platforma digitală de muncă;

✓ procesul automat de luare a deciziilor la prima etapă, fără intervenția resurselor umane.

Așadar, în vederea asigurării drepturilor lucrătorilor cu privire la informare acestora asupra deciziilor ce îi vizează, orice platformă digitală de muncă urmează să ofere lucrătorilor săi acces la datele de contact a unei persoane desemnată responsabilă de platformă în vederea clarificării faptelor și circumstanțelor care au determinat luarea unei anumite decizii. Toate deciziile ce țin de restricționarea accesului lucrătorului în contul acestuia sau închiderea lui, refuzul remunerării lucrătorului pentru munca prestată prin intermediul platformelor, schimbarea statului contractual din lucrător independent în lucrător salariat și invers, precum și orice alte decizii cu efecte similare urmează a fi puse la dispoziția lucrătorului în formă scrisă de către platforma digitală de muncă cu indicarea motivelor concrete care au dus la luarea unei astfel de decizii.

În cazul în care persoanele care lucrează pe platforme consideră că argumentele invocate în decizia individuală sunt neîntemeiate sau consideră că această decizie le

încalcă în mod vădit drepturile sale, acești lucrători sunt în drept de a solicita platformelor respective să își revizui decizia luată. Termenul maxim în care lucrătorul urmează să primească un răspuns la solicitarea sa de revizuire este de o săptămână. În cazul în care lucrătorul nu este satisfăcut de răspunsul primit, aceasta îl poate contesta în instanța de judecată.

Platformele digitale de muncă atunci când devin angajatori au obligația de a informa autoritățile competente despre numărul concret de persoane care desfășoară activitatea de muncă prin intermediul platformelor digitale de muncă în mod regulat, precum și termenele și condițiile care se aplică acestui raport contractual. Termenele și condițiile trebuie să fie prestabilite în mod unilateral de către platforma digitală de muncă și trebuie să fie aplicabile unui număr mare de raporturi contractuale.

Munca prin intermediul platformelor digitale de muncă fiind o formă atipică de muncă prezintă o serie de avantaje și de dezavantaje pentru lucrători. Așadar, printre cele mai bune oportunități ale unei astfel de munci putem enumera accesul rapid și facil pe piața forței de muncă, îmbinarea armonioasă a vieții personale cu cea profesională, obținerea unei surse de venit suplimentar, flexibilitate sporită a raportului. În ceea ce privește dezavantajele pe care le are o astfel de muncă putem menționa următoarele: statul profesional incert al lucrătorilor și condițiile contractuale care de cele mai dese ori nu pot fi negociate și sunt de adeziune, gestionarea algoritmică și luarea automotizată a deciziilor individuale, supravegherea digitală permanentă a lucrătorilor, izolarea profesională și lipsa posibilităților de avansare în carieră, instabilitatea veniturilor obținute și insecuritatea locului de muncă. [5]

Statul profesional incert al persoanelor care prestează munca prin intermediul platformelor digitale de muncă și catalogarea acestora în mod fictiv ca și lucrători independenți, scutește platformele digitale de muncă de asumarea calității de angajator, și le oferă posibilitatea în continuare de a presta servicii de intermediere online. Chiar dacă a fost făcută o încercare de a asigura statele membre ale Uniunii Europene cu o reglementare cadru în ceea ce privește reglementarea juridică a condițiilor de muncă în cadrul platformelor digitale de muncă, totuși, putem concluziona că la momentul actual, munca prin intermediul platformelor digitale de muncă rămâne în continuare a fi insuficient de reglementată și de monitorizată, aceasta atrăgând după sine un număr mare de lucrători nedeclarați implicați în astfel de activități.

BIBLIOGRAFIE:

1. Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme COM/2021/762 final. [Accesat 23.09.2024].Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762

2. BĂDOI A. Munca pe platformele digitale de muncă din România, În: Calitatea vieții, XXXI, nr. 4, 2020, p. 379–383.

3. Comunicarea Comisiei – Aprobarea conținutului unui proiect de comunicare a Comisiei – Orientări privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente fără angajați. [Accesat 23.09.2024]. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=OJ%3AC%3A2022%3A123%3AFULL#ntr1-C_2022123RO.01000201-E0001

4. MUREȘAN, A., BALUNA, A., Relațiile de muncă în contextul platformelor digitale. [Accesat 23.09.2024].Disponibil: https://www.juridice.ro/733540/relatiile-de-munca-in-contextul-platformelor-digitale.html#_ftn2

5. Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, Munca pe platforme digitale și securitate și sănătate în muncă: prezentare generală a reglementărilor, politicilor, practicilor și cercetărilor. [Accesat 23.09.2024]. Disponibil: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digital_platform_work_OSH_policies_summary_ro.pdf

Acest articol este elaborat în contextul realizării Proiectului „Consolidarea mecanismelor socio-economice și juridice de asigurare a bunăstării și securității cetățenilor” (CONSENJ 01.05.02)